

## ACCORD COLLECTIF D'ENTREPRISE RELATIF A LA GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS, DES AGES ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS

---

ENTRE LES SOUSSIGNEES :

**La Société CAF REICHSHOFFEN SAS**, Société par actions simplifiée à associé unique, enregistrée au registre du commerce de Strasbourg sous le numéro 893 476 259 située 6 rue de Strasbourg 67110 REICHSHOFFEN, représentée par Monsieur Julien GUILLERET, Directeur de site

Ci-après désignée « **la Société** », « **l'entreprise** », ou « **CAF REI** »,

D'une part,

ET

**Les Organisations Syndicales Représentatives** des salariés au sein de l'entreprise, prises en la personne de leurs représentants dûment habilités conformément à l'article L.2232-12 du code du travail :

- CFE-CGC, représentée par Monsieur Christophe HITTER, en sa qualité de délégué syndical,
- CGT, représentée par Monsieur Christophe HEITZ, en sa qualité de délégué syndical,
- FO, représentée par Monsieur Hervé FILLHARDT, en sa qualité de délégué syndical.

D'autre part,

Ci-après désignées ensemble « **les Parties** »

## Table des matières

PREAMBULE : .....	3
CHAPITRE 1 : MAINTIEN ET DEVELOPPEMENT DES SAVOIRS, SAVOIR-FAIRE ET COMPETENCES CRITIQUES .....	4
Article 1 - Renforcement du plan de formation et suivi .....	4
Article 2 - Entretien professionnel .....	4
Article 3 - Le compte personnel de formation et financement complémentaire .....	5
Article 4 - Financement intégral de formations sur des métiers en tension .....	5
Article 5 - Coursus de formation et certifications .....	6
Article 6 - Programmes de reconnaissance et développement de l'expertise .....	6
CHAPITRE 2 : FAVORISER LES MOBILITES PROFESSIONNELLES, GEOGRAPHIQUES COMME FONCTIONNELLES, Y COMPRIS A L'INTERNATIONAL .....	6
Article 1 - La mobilité interne fonctionnelle .....	6
Article 2 - La mobilité géographique .....	7
CHAPITRE 3 : RENOUVELER LES COMPETENCES ET EQUILIBRER LA PYRAMIDE DES AGES .....	7
Article 1 - Le recrutement .....	7
Article 2 - Développement de compétences technologiques nouvelles .....	7
Article 3 - Attirer les jeunes talents .....	8
CHAPITRE 4 : MESURES PERMETTANT L'ADAPTATION AUX VARIATIONS DE CHARGE .....	9
CHAPITRE 5 : MAINTENIR DE FAÇON ADAPTEE L'EMPLOI DES SENIORS ET AMENAGER LES FINS DE CARRIERE .....	9
Article 1 - Définition des postes nécessitant une attention particulière et un accompagnement des fins de carrières au sein de l'entreprise .....	9
Article 2 - Amélioration des conditions de travail .....	10
Article 3 - Parcours de fin de carrière .....	10
Article 4 - Dispositif de retraite progressive .....	11
Article 5 - Aménagement des fins de carrière (AFC) .....	11
Article 6 - reconduction de la mesure d'aide au rachat de trimestres .....	12
CHAPITRE 6 : LA DEMARCHE D'ANTICIPATION DES EVOLUTIONS DE L'EMPLOI, DES COMPETENCES ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS .....	13
Article 1 - Le rapport annuel sur l'emploi et les compétences .....	13
Article 2 - La commission emploi-formation .....	14
Article 3 - L'information des salariés .....	14
CHAPITRE 7 : DISPOSITIONS FINALES .....	14
Article 1 - La durée de l'accord .....	14
Article 2 - Formalités, publicité, notification et dépôt de l'accord .....	14

## ETANT PREALABLEMENT RAPPELE CE QUI SUIIT :

### PREAMBULE :

Le présent accord est conclu en application des dispositions des articles L. 2242-10 et L. 2242-11 du code du travail, de l'article L. 2242-20 relatif à la négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels et de l'article 4.5 de l'accord de dialogue social et de droit syndical de la Société CAF REICHSHOFFEN.

Il se situe dans le prolongement de l'accord sur la gestion des emplois et des parcours professionnels au sein de la Société Alstom Transport du 1<sup>er</sup> juin 2022, mis en cause à l'occasion de la cession du site de Reichshoffen au Groupe CAF, et dont l'application a été prolongée jusqu'au 31 décembre 2024.

A l'instar du dispositif précédemment en vigueur, il a pour objectif d'intégrer dans une même démarche et un seul texte de référence les dispositifs de gestion des emplois et de fin de carrière.

La négociation sur la gestion prévisionnelle des emplois et des parcours professionnels pour la période 2025-2028 s'inscrit dans un contexte d'évolution de CAF REICHSHOFFEN, dont l'activité précédemment centrée sur un produit, un client et un pays doit évoluer pour couvrir plusieurs produits, plusieurs clients et plusieurs pays.

Les enjeux auxquels elle est confrontée sont la sortie du train régional comme activité unique, la modification et la diversification de l'offre de produits, l'adaptation des capacités de production à la diversification des activités et aux aléas liés à cette évolution.

Parallèlement, l'intégration au sein du Groupe CAF sera renforcée et aura pour effet d'ouvrir de nouvelles possibilités de mobilités géographiques, en France et à l'international dans un objectif de partage des savoirs, pratiques et compétences.

Le développement et le renforcement des compétences ainsi que la faculté à les retenir dans un marché compétitif seront des enjeux centraux. La Société devra être en mesure de pourvoir des postes en tension (techniciens ferroviaires, peintres, bureau d'études). Sa capacité à conserver ses salariés et compétences sera clef.

Les Parties se donnent pour priorité, dans le cadre du présent accord, de définir les mesures qui seront mises en œuvre pour :

- Maintenir et développer les savoirs, savoir-faire et les compétences clefs ;
- Favoriser les mobilités professionnelles, géographiques comme fonctionnelles y compris à l'international ;
- Renouveler les compétences ;
- Permettre des adaptations conjoncturelles aux fluctuations de charges de travail ;
- Accompagner les fins de carrières.

## CHAPITRE 1 : MAINTIEN ET DEVELOPPEMENT DES SAVOIRS, SAVOIR-FAIRE ET COMPETENCES CRITIQUES

---

Les Parties conviennent d'une part, que la formation est un levier essentiel de la réussite des enjeux de développement et de transformation de l'activité de l'entreprise et, d'autre part, qu'elle constitue un élément important d'une gestion dynamique des carrières.

La formation professionnelle peut s'inscrire :

soit, dans une démarche initiée par la Société afin de garantir l'adaptation des salariés à leur poste et l'employabilité des collaborateurs,

soit, dans une démarche volontaire du Salarié dans le cadre de mobilité professionnelle ou d'acquisition de certification.

Les Parties s'accordent sur la nécessité de poursuivre et renforcer les dispositifs suivants :

### Article 1 - Renforcement du plan de formation et suivi

Les Parties souhaitent rappeler en préambule les dispositions de l'article L. 6321-1 du Code du travail selon lequel l'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail, veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. Il peut, en outre, proposer des formations qui participent au développement des compétences.

Les actions de formation mises en œuvre à ces fins sont prévues par le « plan de développement des compétences » (anciennement dénommé plan de formation).

Ce dernier sera une priorité et un enjeu majeur pour la Société. Il devra intégrer la diversification de l'activité et permettre d'accroître la polyvalence des salariés.

Ce dernier continuera de faire l'objet d'une information et consultation dédiée du Comité Social et Economique en deux temps distincts : un premier sur le projet de plan de formation pour l'exercice à venir et le second sur la réalisation du plan de formation de l'année N-1.

Les actions de formations prévues dans le plan de formation sont obligatoires dès lors qu'elles se déroulent sur le temps de travail. Le salarié a notamment l'obligation de participer aux formations nécessaires pour le maintien de sa capacité à occuper son poste de travail.

### Article 2 - Entretien professionnel

L'entretien professionnel prévu par l'article L. 6315-1 du Code du travail permettra un échange avec chaque salarié sur ses souhaits d'évolution ainsi que ses besoins de formation.

Il sera consacré aux perspectives d'évolution professionnelles de chaque salarié, notamment en termes de qualification et d'emploi.

Il sera l'occasion pour chacun de recevoir des informations sur les possibilités de validation des acquis d'expérience (VAE), l'activation et l'utilisation à l'initiative du salarié et s'il le souhaite, du compte personnel de formation ainsi que les abondements possibles par l'entreprise en vue de l'obtention de certification ou du développement de nouvelles compétences.

Les démarches de VAE et de mobilisation du CPF sont à l'initiative du salarié. Elles ne peuvent lui être imposées.

### **Article 3 - Le compte personnel de formation et financement complémentaire**

L'ambition du compte personnel de formation, dit « CPF », est de contribuer, à l'initiative du salarié lui-même, au maintien de l'employabilité et à la sécurisation du parcours professionnel.

Le CPF peut financer une action de formation certifiante. Dans ce cadre, tout salarié qui souhaite changer de métier ou de profession, peut demander à mobiliser ses droits inscrits sur son compte personnel de formation.

Dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle en interne et à condition que la formation soit validée, en amont, par la Direction des ressources humaines et le manager, si le salarié mobilise les droits inscrits sur son CPF mais qu'ils sont insuffisants pour le financement de cette formation, l'entreprise s'acquittera du complément à payer, directement auprès l'organisme de formation, dans la limite de 3.000 euros. Le salarié pourra réaliser cette formation sur son temps de travail.

Enfin, il est rappelé que, sous certaines conditions, le CPF peut être utilisé dans le cadre d'une validation des acquis par l'expérience (VAE) ou d'un bilan de compétences du salarié.

### **Article 4 - Financement intégral de formations sur des métiers en tension**

De plus, les salariés qui souhaiteraient évoluer au sein de CAF REICHSHOFFEN ou du Groupe CAF peuvent demander à bénéficier d'une formation en externe, qualifiante ou non, diplômante ou non. Cette formation pourra être prise en charge par CAF REICHSHOFFEN (tant la formation que le maintien de salaire), si elle remplit les conditions cumulatives suivantes :

1. Avoir été validée par la Direction des ressources humaines et le manager, en amont de toute inscription ;
2. Avoir pour objet de former le salarié à un métier en tension au sein de CAF REICHSHOFFEN ;
3. Et être accompagnée d'une clause de dédit-formation, dans laquelle le salarié s'engage à demeurer au sein du groupe CAF pendant une durée minimale de vingt-quatre (24) mois à l'issue de ladite formation.

## **Article 5 - Coursus de formation et certifications**

CAF REICHSHOFFEN poursuivra et renforcera son partenariat avec le Mastère Spécialisé Systèmes de Transports Ferroviaires et Urbains" (en partenariat avec l'Ecole des Ponts Paritech).

Un partenariat sera développé avec un organisme extérieur pour accompagner les fonctions de directions et inciter le développement de la mixité professionnelle.

Enfin, la certification officielle pour Project Managers (PM) & Bid Managers reconnaissant, en interne et en externe, les compétences de PM et de Bid Management sera conservée. Cette certification officielle est dénommée IPMA (International Project Management Association), avec 3 niveaux de certification.

## **Article 6 - Programmes de reconnaissance et développement de l'expertise**

Afin de maintenir notre haut niveau d'expertise, le processus annuel d'identification, de reconnaissance et de développement de notre communauté d'experts techniques sera poursuivi dans le cadre des programmes « WCE » (World Class Engineering) pour l'Engineering, et « WCM » (World Class Manufacturing) pour l'industriel.

Dans ce cadre, les plans de développement et les plans de succession sont définis.

## **CHAPITRE 2 : FAVORISER LES MOBILITES PROFESSIONNELLES, GEOGRAPHIQUES COMME FONCTIONNELLES, Y COMPRIS A L'INTERNATIONAL**

---

La mobilité interne participe au développement des talents et à la création des opportunités de carrière pour les salariés. Elle sera une priorité pour la durée d'application du présent accord.

### **Article 1 - La mobilité interne fonctionnelle**

Les passerelles entre filières (secteurs d'activité et services) seront intensifiées.

Des rituels dédiés à la mobilité interne (au sein des RH et en comité de direction) sont déployés afin d'identifier les opportunités d'évolution pouvant être proposées aux salariés.

Parallèlement les postes à pourvoir seront portés à la connaissance du personnel à l'occasion de flash mobilité diffusés au sein des équipes (mail et affichage) de manière à permettre à chacun de se positionner.

Les salariés qui seront amenés à changer de métier ou à développer leur polyvalence se verront proposer, dans le cadre du plan de formation, une formation, certifiante ou non, dont la durée et le contenu dépendront de l'écart de compétences entre les deux postes.

## **Article 2 - La mobilité géographique**

Les conditions et processus de mobilité interne seront un chantier prioritaire de l'équipe des Ressources Humaines.

Dans ce cadre, au regard du développement de l'activité et du rôle pivot du site au sein du Groupe CAF pour le développement de compétences et l'échange de pratiques et savoirs faire, cette politique interne sera étendue à la mobilité internationale de manière à pouvoir proposer aux salariés concernés l'accompagnement requis (voyage de reconnaissance, déménagement, prise en charge des frais, mesure d'aide pour la famille etc.)

Le CSE sera informé sur ces dispositifs une fois que ceux-ci seront définis.

## **CHAPITRE 3 : RENOUVELER LES COMPETENCES ET EQUILIBRER LA PYRAMIDE DES AGES**

---

### **Article 1 - Le recrutement**

L'effort de recrutement sera poursuivi en accompagnant notamment l'accroissement et la diversification des activités faisant appel à des compétences critiques (liste non exhaustive) : techniciens ferroviaires, peintres, bureau d'études...

Les relations avec les partenaires de l'entreprise seront maintenues et renforcées sur la base de l'écosystème local : Région, CFAI, France Travail. Les filières existantes seront poursuivies et de nouvelles pourront être développées (notamment préparation opérationnelle à l'emploi « POE ») en fonction des besoins.

Par ailleurs, au regard des besoins sur des métiers en tension, le recours à des cabinets de recrutement ne pourra être évité. La Société s'attachera à développer des relations durables et de qualité avec des prestataires identifiés tels que SKAYL ou encore MANAGING, qui contribueront au développement et à la diffusion auprès des candidats de la marque employeur de CAF en France.

Cette identification est un enjeu majeur pour attirer les candidats et compétences clés, au niveau national mais également local.

### **Article 2 - Développement de compétences technologiques nouvelles**

CAF REICHSHOFFEN développera des activités et compétences dans le domaine de la propulsion décarbonée, porteur d'avenir pour l'industrie ferroviaire. Les salariés du bureau d'études seront formés sur ce sujet, qui sera inclus dans le plan de formation, afin de monter en compétences au cours de la période d'application du présent accord.

Par ailleurs, l'accent sera mis sur les nouvelles technologies afin de permettre des mobilités vers de nouveaux métiers ou de renforcer et d'améliorer les savoir-faire et pratiques métiers : gestion de données (big data), Intelligence Artificielle ou encore cybersécurité.

L'acquisition de ces compétences nouvelles nécessitera à la fois le recrutement de compétences externes mais également d'inciter les collaborateurs à s'intéresser à ses thèmes en proposant des formations.

Enfin, un effort de digitalisation de l'offre de formation sera poursuivi. Le e-learning et la formation virtuelle devront être privilégiés dans les domaines qui s'y prêtent, notamment en matière de nouvelles technologies et de nouvelles méthodes de travail.

### **Article 3 - Attirer les jeunes talents**

#### **a) Relations écoles et formation d'apprentis**

CAF REICHSHOFFEN souhaite attirer de jeunes recrues et travaille à être perçu comme un employeur de choix auprès des jeunes.

Pour ce faire, des actions de communication ciblées seront mises en œuvre pour faire connaître ses activités, ses métiers et ses parcours de carrière :

- Les relations avec l'INSA partenaire historique des équipes industrielles et du bureau d'études de REICHSHOFFEN seront maintenues et renforcées. Un ambassadeur, issu de cette formation, sera en charge de promouvoir l'entreprise lors des rencontres avec les écoles et les étudiants.
- Des événements continueront à être organisés chaque année comme notamment des visites de l'entreprise à l'attention des étudiants, des « job-dating » dans les collèges et lycées, des rencontres avec des professeurs et la participation à des projets collaboratifs.
- L'alternance sera une priorité. Le nombre de 45 alternants au sein de l'entreprise a été atteint en septembre 2024. CAF REICHSHOFFEN aura pour objectif de maintenir un niveau élevé de recrutement d'alternants. Dans cette perspective, le partenariat avec le CFAI pour les activités de production sera poursuivi.

#### **b) La politique de stage**

Il est rappelé que les stages en entreprise sont strictement encadrés par le code de l'Education et limités aux situations présentant un intérêt pédagogique déterminé, dans le cadre d'une convention de stage.

Les Parties partagent un objectif de diversification du recrutement des stagiaires en cursus d'études secondaires et supérieures en vue de futures embauches et de faire connaître l'entreprise et ses métiers.

Cette politique volontariste participera au rayonnement de l'entreprise et à son identification comme un acteur majeur de son secteur dans et hors de la région.

Dans le cadre des stages proposés, CAF REICHSHOFFEN proposera des conditions de rémunération incitatives et harmonisées.

Une grille de gratification attractive est définie en fonction du niveau d'étude. Elle est annexée au présent accord (annexe 1).

Par ailleurs, l'accueil de stagiaires en classe de 3<sup>ème</sup>, souhaitant découvrir le monde professionnel sera poursuivi et développé encore davantage.

## CHAPITRE 4 : MESURES PERMETTANT L'ADAPTATION AUX VARIATIONS DE CHARGE

---

Il est rappelé que la négociation du présent accord pour la période 2025-2028 s'inscrit dans des perspectives de croissance et de développement des activités de REICHSHOFFEN.

Ces dernières s'accompagneront d'un plan de recrutement et de croissance pour les fonctions directes qui permettra mécaniquement d'équilibrer le poids actuel des fonctions indirectes au sein de l'organisation.

S'agissant des perspectives de charge de travail sur la période, malgré les indicateurs prévisionnels positifs, CAF REICHSHOFFEN estime nécessaire de se doter d'un dispositif permettant de gérer les périodes creuses liés à des incidents dans le planning des projets.

Les Parties sont convenues que, dans de telles hypothèses, des outils de gestion et d'adaptation du temps de travail négociés au sein de l'entreprise seront mobilisés.

La négociation prévue en 2025 sur le temps de travail intégrera des propositions de dispositifs permettant de gérer de tels aléas liés aux nouveaux projets attribués au site.

En cas de difficultés susceptibles de s'inscrire dans la durée, des mobilités fonctionnelles entre les filières seront proposées en priorité.

## CHAPITRE 5 : MAINTENIR DE FAÇON ADAPTEE L'EMPLOI DES SENIORS ET AMENAGER LES FINS DE CARRIERE

---

### Article 1 - Définition des postes nécessitant une attention particulière et un accompagnement des fins de carrières au sein de l'entreprise

Les risques professionnels facteur d'usure sont listés de manière limitative par les articles L.4163-1 et D.4163-2 du code du travail, ce dernier précisant les seuils d'expositions.

Ces risques reconnus par le législateur sont les suivants :

- activités exercées en milieu hyperbare ;
- températures extrêmes
- bruit ;
- travail de nuit ;
- travail en équipes successives alternantes ;
- travail répétitif.

Les seuils actuellement en vigueur sont précisés en annexe 2 à titre d'information.

Les Parties conviennent que certains postes au sein de l'entreprise ne remplissant pas les conditions légales ou n'atteignant pas les seuils fixés par décret nécessitent une attention particulière et une anticipation des fins de carrières.

Les postes suivants ont été identifiés :

- Soudeur,
- Assembleur soudeur,
- Peintre/ grenailleur
- Redresseur,
- Agent technique d'atelier (secteur chaudron/peinture ),
- Agent de fabrication outillage.

## Article 2 - Amélioration des conditions de travail

La recherche de l'amélioration des conditions de sécurité et de travail contribue pleinement à maintenir les salariés seniors dans leur emploi. Aussi il est convenu de poursuivre les travaux en cours impliquant Direction EHS et CSSCT, visant notamment à améliorer l'ergonomie des postes de travail et à continuer à apporter une attention particulière aux facteurs de pénibilité identifiés au sein de l'entreprise, afin de mettre en œuvre, dans le cadre des programmes de prévention, les actions nécessaires.

## Article 3 - Parcours de fin de carrière

Les salariés occupant les postes listés à l'article 1 se verront proposer une évolution de leurs fonctions à partir de l'âge de 55 ans. L'objectif de cette démarche est de permettre aux salariés d'être positionnés sur un poste dit « de fin de carrière » afin de favoriser leur maintien dans l'emploi jusqu'à ce qu'ils puissent prétendre à une retraite en ayant cotisé le nombre de trimestres requis en cas de carrière longue, ou jusqu'à l'âge légal de départ en retraite, et après cette date s'ils le souhaitent.

Cette évolution de fonctions interviendra à l'issue d'un parcours de formation assurant leur adaptation au poste envisagé.

Les parcours proposés pourront être les suivants :

Poste occupé à 55 ans	Poste de fin de carrière
Soudeur	Moniteur soudeur
Assembleur soudeur	Postes qualité industrielle
Agent de fabrication outillage	Agent de montage
Agent Technique d'atelier	Formateur Moniteur
Redresseur	Formateur interne/externe
Grenailleur	Inspecteur qualité
Peintre	Agent de montage
	Emplois magasin

La possibilité de s'inscrire dans une démarche de mobilité interne vers un poste de fin de carrière au sein du site de Reichshoffen sera présenté aux salariés éligibles lors de l'entretien professionnel suivant l'atteinte de l'âge de 55 ans.

#### **Article 4 - Dispositif de retraite progressive**

La Société CAF REICHSHOFFEN maintiendra les cotisations retraite de base et complémentaires à 100% et la prévoyance pour les salariés remplissant les conditions suivantes :

- Adhésion au dispositif de retraite progressive,
- Réduction du temps de travail de 20% (ou passage à 4 jours travaillés par semaine pour les salariés au forfait en jours).

Le bénéfice de cette mesure est limité à deux ans.

Le dispositif de retraite progressive sera porté à la connaissance des salariés lors de leurs entretiens professionnels à partir de l'âge de 55 ans.

La mesure de maintien des cotisations de retraite à taux plein sera expérimentée pour la durée d'application du présent accord. Un bilan sera effectué au terme de sa durée d'application afin de statuer sur l'opportunité ou non de sa reconduction après cette date.

La retraite supplémentaire (régime de retraite supplémentaire à cotisations définies obligatoire (PER) en vigueur au sein de l'entreprise) est exclue du périmètre du maintien des cotisations. Ainsi, les cotisations de retraite supplémentaire seront évaluées en fonction du temps de travail effectif et de la rémunération versée au salarié par l'entreprise.

La rémunération prise en compte pour le calcul de départ en retraite sera la rémunération annuelle brute perçue au cours des 12 derniers mois précédent le départ sur base temps plein.

Les parties signataires conviennent de se réunir en cas d'évolution législative sur les dispositions de retraite progressive si celles-ci venaient à être modifiées.

#### **Article 5 - Aménagement des fins de carrière (AFC)**

Les salariés ayant occupé un des postes nécessitant une attention particulière et un accompagnement des fins de carrières au sein de l'entreprise tels que définis à l'article 1 du présent chapitre seront éligibles à des mesures spécifiques d'aménagement de fin de carrière (AFC).

##### **Option 1 - Dispense d'activité avec maintien à 90% de la rémunération**

Les salariés ont l'option, pendant la durée d'application du présent accord, de bénéficier d'une cessation anticipée d'activité totale d'une durée de 2 à 11 mois, à condition de faire liquider leur retraite à l'issue du dispositif.

La durée de cette période varie en fonction de la durée pendant laquelle le salarié a effectivement exercé un des métiers listés à l'article 1 du présent chapitre.

Durée d'exercice du métier ou du poste	Durée de l'AFC avec cessation anticipée d'activité
10 à 14 ans	2 mois
15 à 19 ans	4 mois
20 à 24 ans	6 mois
25 à 29 ans	9 mois
30 ans et plus	11 mois

Pendant la période d'AFC avec cessation anticipée d'activité, le salarié bénéficiera d'une indemnité versée selon la même périodicité que celle de la paye.

Son montant est fixé à 90% de la rémunération brute des 12 derniers mois hors éléments exceptionnels et monétisation CET. La rémunération de référence est, en tout état de cause, plafonnée à 2 fois le plafond mensuel de la sécurité sociale.

Cette indemnité est soumise aux cotisations sociales et à l'impôt sur le revenu dans les conditions en vigueur.

**Option 2 : possibilité de monétiser l'AFC sous forme d'indemnité complémentaire de départ en retraite pour les salariés choisissant de poursuivre leur activité jusqu'à la liquidation de leur retraite à taux plein**

A condition de poursuivre leur activité professionnelle jusqu'à leur date d'éligibilité à une retraite à taux plein ou au-delà de cette dernière, les salariés ont l'option, pendant la durée d'application du présent accord, de monétiser l'indemnité d'AFC qu'ils auraient pu percevoir.

L'indemnité est alors versée en une fois sous forme de complément d'indemnité de départ en retraite. Cette indemnité est soumise aux cotisations sociales et à l'impôt sur le revenu dans les conditions en vigueur.

En cas d'adhésion à un dispositif de retraite progressive pour une durée de 24 mois complets, cette indemnité est majorée de 2 mois.

L'AFC n'a pas vocation à reporter la date de retraite du salarié. De ce fait, le salarié s'engage à liquider sa retraite à taux plein à l'issue du dispositif, dans le respect de la date de retraite à taux plein figurant sur l'attestation délivrée par la Carsat.

**Article 6 - reconduction de la mesure d'aide au rachat de trimestres**

Les dispositions légales permettent aux salariés qui le souhaitent, de racheter des trimestres d'assurance vieillesse correspondant à leurs années d'études ou années incomplètes, notamment au titre du congé parental d'éducation. Les salariés qui justifient d'au moins 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise et qui procèdent au rachat d'un ou plusieurs trimestres d'assurance vieillesse au titre du régime général, au titre d'années d'études ou d'années incomplètes, bénéficient une fois au cours de leur carrière d'une aide de l'entreprise pour le rachat de ces trimestres, dans la limite de 2 500 €. Les sommes versées ont le caractère de salaire et sont soumises à charges et cotisations sociales.

## CHAPITRE 6 : LA DEMARCHE D'ANTICIPATION DES EVOLUTIONS DE L'EMPLOI, DES COMPETENCES ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS

---

La mise en œuvre d'une démarche de GEPP nécessite que les orientations stratégiques soient partagées, afin que soient appréhendées au mieux les évolutions prévisibles des métiers et leurs conséquences.

Ce partage d'information s'inscrit dans le cadre de la consultation sur les orientations stratégiques.

Il est organisé conformément au calendrier d'information et de consultation de cette instance.

### Article 1 - Le rapport annuel sur l'emploi et les compétences

Un rapport annuel sur l'emploi et les compétences est élaboré.

Ce rapport présente, à partir d'un état des lieux des ressources au 31 décembre de l'année précédente<sup>1</sup> :

- ❖ Les actions mises en œuvre durant l'année précédente ou en cours, en termes de recrutement, formation, mobilité et de mise en œuvre des processus RH liés au développement individuel, recours à l'alternance et l'apprentissage, relations écoles...
- ❖ Les principaux enjeux court/moyen terme par métier et /ou département : déclinaison locale des orientations stratégiques, plan de charge, projets, évolution d'organisation, déploiement de nouveaux outils, départ à la retraite/pyramide des âges, recours à l'intérim, à la prestation de service et à la sous-traitance.
- ❖ Leur impact à court et moyen terme sur les emplois et compétences de l'établissement et leur déclinaison par département ainsi que le plan d'actions associé.

Afin de prioriser les actions, la nomenclature actuelle des emplois est répartie selon la nomenclature suivante :

- Emplois critiques dits « *en tension* » : emplois pour lesquels il est constaté une rareté sur le marché de l'emploi et/ou nécessitant une durée d'acquisition de compétences spécifiques aux métiers du ferroviaire ;
- Emplois croissants : emplois dont le nombre est prévu d'augmenter du fait de l'évolution de la charge ;
- Emplois décroissants : emplois menacés d'une réduction du fait, notamment, d'une baisse de charge, d'un changement organisationnel, d'un transfert d'activité interne ou externe, d'évolutions technologiques ou réglementaires.

Le plan d'action vise à mettre en œuvre de façon concrète les dispositifs et outils prévus par le présent accord, en distinguant les mesures qui s'adressent aux salariés qui font partie des cibles prioritaires identifiées.

---

<sup>1</sup> Cet état des lieux comporte a minima une répartition des effectifs au 31/12 de l'année précédente par catégorie socioprofessionnelle, y compris les alternants, une pyramide des âges pour les métiers en tension et en décroissance et les prévisions de départs en retraite.

## **Article 2 - La commission emploi-formation**

La commission emploi-formation est composée de représentants de la Direction et de représentants du personnel, conformément à l'article 9.2 de l'accord relatif à la mise en place et au fonctionnement accord du Comité Social et Economique de la Société CAF REICHSHOFFEN

Ses missions et son fonctionnement sont réglés par le même article 9.2 de l'accord CSE susvisé.

La commission emploi-formation est également chargée du suivi du présent accord, qui est effectué au moins une fois par an. La commission est informée des modifications qui pourraient être apportées aux dispositifs et outils d'accompagnement du développement individuel de la mobilité.

## **Article 3 - L'information des salariés**

Au niveau de chaque département, les salariés sont informés au cours d'une réunion animée conjointement par le manager et le DRH ou son représentant, des évolutions prévisibles de leur activité à court et moyen terme, de leurs impacts éventuels sur l'emploi et les compétences et des mesures du plan d'action envisagé.

Cette réunion est l'occasion de rappeler les dispositifs de développement individuel et de mobilité existants, afin d'inciter chaque salarié à être acteur de son parcours professionnel.

## **CHAPITRE 7 : DISPOSITIONS FINALES**

---

### **Article 1 - La durée de l'accord**

Le présent accord entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2025, pour une durée déterminée qui prendra fin le 31 décembre 2028.

A l'échéance de son terme, il cessera automatiquement et de plein droit de produire ses effets.

Dans les 6 mois précédant son expiration, les Parties conviennent d'engager de nouvelles négociations en vue de renouveler ou de modifier les dispositions du présent accord.

Conformément aux articles L.2261-7, 7-1 et 8 du code du travail, le présent accord pourra être révisé partiellement ou en totalité à la demande d'un ou plusieurs signataires. Cette demande sera réalisée par la partie demanderesse par courrier envoyé en recommandé avec accusé de réception.

### **Article 2 - Formalités, publicité, notification et dépôt de l'accord**

Un exemplaire original signé du présent accord sera remis à chaque partie, ainsi qu'au greffe du Conseil de Prud'hommes de HAGUENAU.


Après sa notification à toutes les organisations syndicales représentatives au sein de l'entreprise, le présent accord sera rendu public et déposé à l'initiative de la Société sur la plateforme Téléaccords du Ministère du Travail.



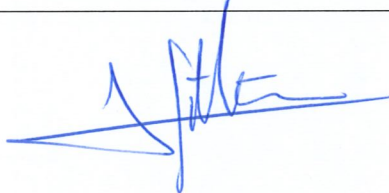

En outre, un exemplaire sera déposé sur le teamspace RH pour les salariés.

Fait à Reichshoffen, le 17 février 2025

Pour la société CAF Reichshoffen,

Monsieur Julien GUILLERET	
---------------------------	--

Pour les organisations syndicales représentatives,

Pour la CFE-CGC, Monsieur Christophe HITTER	
Pour la CGT, Monsieur Christophe HEITZ	
Pour FO, Monsieur Hervé FILLHARDT	

# **ANNEXE 1 : GRILLE DE REMUNERATION DES STAGIAIRES (janvier 2025)**

NIVEAU D'ETUDES	Montant Fixe mensuel brut pour les stages supérieurs à 2 mois*
Niveau Master 2 / Bac + 5	1 100 € si stage < 6 mois 1 300 € si stage de 6 mois
Niveau Master 1 / Bac + 4	800 € si stage < 6 mois 1 000 € si stage de 6 mois
Niveau BAC +3	700 €
Niveau BAC +2	601 €
Niveau BAC +1	601 €
Bac Pro	Gratification de 350 €

*\* Conformément à la réglementation en vigueur, les stages inférieurs à 2 mois ne sont pas rémunérés, quel que soit le niveau d'études*

*Il n'y a pas de différence de gratification de stage en fonction de l'école*

*En cas de double diplôme utile à l'entreprise, une majoration de 150 € est à prévoir*

## ANNEXE 2 : RISQUES PROFESSIONNELS FACTEUR D'USURE

### Article D4163-2

Version en vigueur au 27 janvier 2025

Les seuils associés aux facteurs de risques professionnels mentionnés au I de l'article [L. 4163-1](#) sont ainsi fixés :

1° Au titre de l'environnement physique agressif :

FACTEUR DE RISQUES PROFESSIONNELS	SEUIL		
	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
a) Activités exercées en milieu hyperbare définies à l'article <a href="#">R. 4461-1</a>	Interventions ou travaux	1 200 hectopascals	60 interventions ou travaux par an
b) Températures extrêmes	Température inférieure ou égale à 5 degrés Celsius ou au moins égale à 30 degrés Celsius		900 heures par an
c) Bruit mentionné à l'article <a href="#">R. 4431-1</a>	Niveau d'exposition au bruit rapporté à une période de référence de huit heures d'au moins 81 décibels (A)		600 heures par an
	Exposition à un niveau de pression acoustique de crête au moins égal à 135 décibels (C)		120 fois par an

2° Au titre de certains rythmes de travail :

FACTEUR DE RISQUES PROFESSIONNELS	SEUIL		
	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
a) Travail de nuit dans les conditions fixées aux articles <a href="#">L. 3122-2</a> à <a href="#">L. 3122-5</a>	Une heure de travail entre 24 heures et 5 heures		100 nuits par an
b) Travail en équipes successives alternantes	Travail en équipes successives alternantes impliquant au minimum une heure de travail entre 24 heures et 5 heures		30 nuits par an
c) Travail répétitif caractérisé par la réalisation de travaux impliquant l'exécution de mouvements répétés, sollicitant tout ou partie du membre supérieur, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte	Temps de cycle inférieur ou égal à 30 secondes : 15 actions techniques ou plus		900 heures par an
	Temps de cycle supérieur à 30 secondes, temps de cycle variable ou absence de temps de cycle : 30 actions techniques ou plus par minute		